

ANALISA PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BANDAR UDARA H. ASAN DI SAMPIT

H.M. THAMRIN NOOR

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sampit
Jl. Walter Conrad Baamang Hilir Sampit -. Kontak.081352752579

ABSTRAK

Pembahasan ini dilakukan mengacu pada tujuan penelitian yang didasarkan pada hasil-hasil statistik yang diperoleh. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan Regresi Linier Berganda dengan program SPSS for windows 16.0 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9,057 + 0,256 (X_1) + 0,299 (X_2)$$

Pada persamaan tersebut menunjukkan tingkat korelasi atau hubungan antara variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) terhadap dependen yaitu prestasi kerja pegawai (Y). Untuk mengetahui besar pengaruh tiap variabel independen terhadap dependen. Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1). Berdasarkan hasil uji-t setiap variabel independen atau secara individu terbukti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hal ini terbukti dengan hasil perhitungan uji statistik yang menunjukkan $t_{hitung} > t_{table}$ dan juga diikuti dengan nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak (H_a diterima). Dimana disiplin kerja (X_1) dengan $t_{hitung} (2,031) > t_{table} (2,0117)$ dengan tingkat signifikan sebesar $(0,048 < 0,05)$ dan stress kerja (X_2) dengan $t_{hitung} (2,611) > t_{table} (2,0117)$ dengan tingkat signifikan $(0,012 < 0,05)$. Sehingga dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X_2) memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja (Y) dari pada variabel disiplin kerja (X_1). Dapat dilihat di uji t pada tabel 4.
- 2). Dari perhitungan uji F , maka kita perlu tarik kesimpulan bahwa variabel independen (variabel disiplin kerja (X_1) dan stress kerja (X_2)) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari hasil f_{hitung} pada tabel 4.. Dimana $f_{hitung} > f_{table}$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 yaitu $f_{hitung} (10,592) > f_{table} (3,1950)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.
- 3). Pada *model summary* tabel 4., angka R sebesar 0,557 artinya disiplin kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Bandar Udara H. Asan Sampit. Disebut cukup kuat karena berada diatas atau dengan angka yang lebih besar dari R square 0,311 (31,1 %).
- 4). Dari perhitungan koefisien determinasi (r^2) juga menunjukkan hasil bahwa variabel-variabel independen yang ada mempengaruhi peningkatan prestasi kerja (Y) sebesar 31,1%. Sedangkan sisanya 68,9% dijelaskan oleh variabel lain selain kedua variabel tersebut seperti motivasi, pendidikan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Kata Kunci : disiplin kerja, stress kerja dan prestasi kerja pegawai

Latar Belakang Penelitian

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja. Malayu S. P. Hasibuan (2005). Organisasi sebagai suatu wadah dimana orang-orang berkumpul dan bekerjasama. Kerjasama yang terarah dilakukan dengan mengikuti pola interaksi antar setiap individu atau kelompok dalam berinteraksi ke

dalam maupun keluar organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Misalnya suatu organisasi pemerintah dibentuk untuk mencapai tujuan bersama yaitu kepentingan masyarakat, melayani kebutuhan masyarakat. Tujuan yang akan dicapai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas prestasi kerja yang ada dalam organisasi tersebut, Sehingga prestasi kerja adalah hal yang sangat diperhatikan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja, prestasi kerja disini dimaksudkan yaitu prestasi kerja pegawai. Pegawai yang dimaksud adalah pegawai negeri sipil atau yang sekarang berganti sebutan menjadi Aparatur Sipil Negara (Undang undang RI Nomor 5 Tahun 2014).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku menurut Malayu S.P Hasibuan (2002). Sumber Daya Manusia disini salah satunya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Sosok pegawai negeri sipil yang mampu memainkan peranan tersebut adalah pegawai negeri sipil yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, prestasi kerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik.

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri pegawai maupun instansi. Pada diri pegawai, dampak tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya. Dampak stres kerja pada pegawai ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya. Tetapi di sisi lain stres juga bersifat positif bagi individu dimana pegawai yang mampu mengatasi dan mengubah stres menjadi motivasi (dorongan) agar menjadi lebih maju sehingga kinerja/prestasi seorang pegawai meningkat, lebih cekatan dalam bekerja, lebih teliti, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan.

Menurut Veithzal Rivai (2004) stres adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, stres terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009) stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2008) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan.

Oleh karena itu, penanganan stres kerja harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan serta, pimpinan harus cepat tanggap terhadap hal tersebut karena akan berdampak pada kinerja organisasi/perusahaan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dalam proses mencapai tujuan tersebut tentu akan melibatkan sumber daya yang ada, baik sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia, dimana kombinasi keduanya diharapkan dapat mencapai tujuan dari organisasi dengan semaksimal mungkin. Kombinasi yang dimaksud yaitu disiplin kerja pegawai dan stress kerja yang baik diharapkan prestasi kerja dapat meningkat.

Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan yang ada di atas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Bandar Udara H. Asan di Sampit?
2. Apakah ada pengaruh stress kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bandar Udara H. Asan di Sampit?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap prestasi kerja pegawai Bandar Udara H. Asan di Sampit?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Bandar Udara H. Asan di Sampit.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja pegawai Bandar Udara H. Asan di Sampit
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap prestasi kerja pegawai Bandar Udara H. Asan di Sampit.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis
Sebagai penambah wawasan yang khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, stress kerja dan prestasi kerja pegawai.
2. Bagi Pembaca
Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bacaan yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan terutama yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap prestasi kerja.
3. Bagi Objek Penelitian
Sebagai bahan masukan bagi Bandar Udara H. Asan di Sampit dalam menciptakan disiplin kerja pegawai yang tinggi dan menekan stress kerja semaksimal mungkin guna meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi Pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga di peroleh hasil yang optimal. Adapun bagi Pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil di atur dalam peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Malayu S.P Hasibuan (2002) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Nitisemino (2002) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap,

tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Bejo Siswanto (2005) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dimaksud dengan disiplin kerja adalah suatu bentuk kesediaan dan kesadaran dari seseorang untuk tunduk dan patuh terhadap semua peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menerima sanksi apabila melanggarnya.

Adapun strategi yang dapat dilakukan dalam peningkatan disiplin pegawai dalam suatu organisasi, sebagai berikut;

- a. Pegawai tahu adanya aturan main dan memahaminya dengan baik.
Jika para pegawai diharapkan mengetahui tingkat kinerja yang diinginkan, mereka juga berhak untuk mengetahui peraturan yang mengatur perilaku mereka.
- b. Pimpinan menerapkan pendekatan pemecahan masalah dalam pendisiplinan, bukan pendekatan yang menghukum, yang diartikan bahwa didalam mengambil tindakan tidak boleh tergesa-gesa tetapi didalam pendisiplinan pegawai adalah membantu memecahkan masalah yang dihadapinya,
- c. Tindakan pendisiplinan dilakukan sesegera mungkin, seorang pemimpin tidak boleh menunda tindakan untuk mendisiplinkan pegawainya. Makin lama penundaan itu, makin besar pula kekecewaan pegawai. Akan tetapi keinginan untuk tidak menunda tindakan pendisiplinan dapat terhambat oleh dua hal berikut; pertama, mengumpulkan fakta tentang adanya pelanggaran peraturan memerlukan waktu dengan mendokumentasikannya. Kedua, perlunya pertimbangan faktor emosional. Hati yang panas seringkali menghambat untuk memahami situasi dengan jernih.
- d. Tindakan pendisiplinan tidak memihak, fair dan konsisten. Dalam penegakan disiplin pada pegawai harus fair tidak memihak terhadap salah satu pegawai atau kelompok dan golongan-golongan tertentu serta harus konsisten di dalam pelaksanaannya.
- e. Adanya tindak lanjut, jika pelanggaran kecil diikuti dengan peringatan lisan, tidak selalu diperlukan tindak lanjut. Akan tetapi jika dilakukan berulang-ulang, seperti sering mangkir atau terlambat hal ini perlu diberitahukan kepada yang bersangkutan untuk supaya tidak mengulangi pelanggaran tersebut.

Ada empat persepektif atas disiplin didalam organisasi-organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Secara Retributif, para pengambilan keputusan mendisiplinkan dalam suatu cara yang proposional dengan sasaran. Dengan melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tepat.
2. Secara Korektif, pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi dari pada sebagai pelanggaran-pelanggaran yang mesti dihukum.
3. Terhadap Hak-hak Individu, disiplin hanya tepat jika terdapat alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman.
4. Secara Utilitarian, tindakan disiplin diambil tergantung pada bagaimana disiplin itu akan mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas.

Selain itu ada dua bentuk disiplin kerja guna untuk memperteguh pedoman-pedoman dalam organisasi yaitu;

1. Disiplin Preventif, adalah suatu upaya untuk mengerjakan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi dalam suatu instansi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan

yang disepakati. Disiplin preventif juga merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan untuk semua bagian sistem yang ada didalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin dalam kerja.

2. Disiplin Korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar peraturan tersebut dan memberikan pelajaran kepada mereka sebagai pelanggar. Oleh Mangkunegara (2004), disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya melalui prosedur yang menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah 1). Suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran, 2). Hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain, 3). Disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

Stres Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2004) stres adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seorang karyawan, stres terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009) stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2008) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan.

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang dialami oleh pegawai dimana, adanya ketidakseimbangan diantara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses berpikir dan kondisi pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya, sehingga dapat menghambat tujuan organisasi.

Oleh karena itu, penanganan stres kerja harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan serta, pimpinan harus cepat tanggap terhadap hal tersebut karena akan berdampak pada kinerja organisasi/perusahaan.

Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Mulyadi (2003) yaitu :

- 1) Kondisi pekerjaan, meliputi : beban kerja berlebihan, jadwal bekerja.
- 2) Stres karena peran, antara lain : ketidakjelasan peran.
- 3) Faktor interpersonal, meliputi : kerjasama antar teman, hubungan dengan pimpinan.
- 4) Perkembangan karier, meliputi : promosi jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya.
- 5) Struktur organisasi, antara lain : struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.

Jenis - Jenis Stres Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2003) mengkategorikan jenis stres menjadi dua yaitu :

- 1) *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan

juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.

- 2) *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Dwiyantri (2001) terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal.

- 1) Faktor lingkungan kerja
Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan.
- 2) Faktor personal
Faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial dan ekonomi keluarga.

Prestasi kerja

Setiap instansi/perusahaan pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh pegawainya selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun pegawai tidak dapat diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal, dan bahan baku). Pegawai juga harus selalu diikuti sertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif pegawai/karyawan, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Ada beberapa pengertian prestasi kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Hasibuan, Melayu S.P., (2008) menyatakan bahwa: "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2002) menyatakan: "Prestasi kerja dari kata *job performance* atau *actual performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kemampuan pengelolaan pengetahuan berperan besar dalam menentukan kinerja seseorang maupun organisasi (Sundiman dan Idrus, 2015; Sundiman dan Putra, 2016)

Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno, Edy. (2010) mengatakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, yaitu:

1. Hasil kerja.
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan, hasil kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja.
2. Pengetahuan pekerjaan.
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif.
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental.
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja, dan menyesuaikan

dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap.

Tingkat semangat kerja serta sikap positif karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

6. Disiplin waktu dan absensi.

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Sunyoto, Danang (2012) mengatakan bahwa kegunaan penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut :

1. Perbaikan prestasi kerja

Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan para karyawan.

2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang pantas.

3. Keputusan-keputusan penempatan

Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.

4. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya

Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi pegawai/karyawan yang belum sepenuhnya digali.

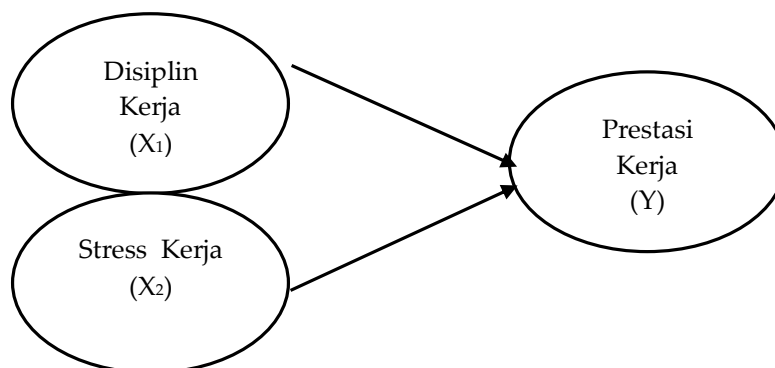
5. Perencanaan dan pengembangan karir

Untuk menyakinkan umpan balik bagi seseorang pegawai/karyawan, maka pegawai/karyawan harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektifitas instansi/perusahaan.

Model Penelitian

Model penelitian pada dasarnya adalah metode hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan. Notoatmodjo, (2002).

Adapun model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Sudjana (2005) menyatakan bahwa hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai

suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu yang sering dituntut untuk melakukan pengecekan.

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Di duga ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Bandar Udara H. Asan di Sampit.
2. Di duga ada pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja pegawai Bandar Udara H. Asan di Sampit.
3. Di duga ada pengaruh disiplin kerja dan stress kerja terhadap prestasi kerja pegawai Bandar Udara H. Asan di Sampit.

Metodologi Penelitian

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya menurut Sugiyono (2011).

Sedangkan populasimenurut Suharsimi Arikunto (2002) adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah diambil dari pegawai negeri sipil yang terdapat di Kantor Bandar Udara H. Asan sebanyak 60 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2011) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteritik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu.

Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini, yaitu *Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2003) yang dimaksud dengan *random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih secara acak sebagai anggota sampel. Sampel penelitian ini diambil sebanyak 50 pegawai negeri sipil di Kantor Bandar Udara H. Asan.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) yaitu :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dan dikumpulkan langsung dari lokasi penelitian berupa penyebaran kuesioner terhadap pegawai Bandar Udara H. Asan di Sampit.

2. Data Sekunder

Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari Bandar Udara H. Asan di Sampit, yang merupakan informasi tentang sejarah berdirinya instansi tersebut beserta visi dan misi.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mengamati langsung pada obyek penelitian atau di lokasi.

Kuesioner atau Angket

Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyusun pertanyaan-pertanyaan dan jawaban yang telah disediakan. Di dalam

pelaksanaan penyebaran kuesioner ini responden hanya diminta untuk memberikan jawaban berupa tanda check list (\checkmark) pada jawabanyang dipilih. Setiap jawaban dari masing-masing pertanyaan diberikan angka atau nilai pada skala tersebut dari 1 sampai 5 dimana penelitian ini disusun berdasarkan skala likert :

SS	= Sangat Setuju	Skor 5
S	= Setuju	Skor 4
KS	= KurangSetuju	Skor 3
TS	= TidakSetuju	Skor 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	Skor1

Dalam pengujian kuesioner menggunakan program *statistical product and service solustion (SPSS) versi 16.0 for windows*.

Wawancara

Metode ini dengan cara menggunakan pertanyaan secara langsung kepada pegawai Bandar Udara H. Asan Di Sampit yaitu mengadakan pertanyaan tanya jawab langsung kepada responden atau obyek penelitian guna mendapatkan informasi yang diperlukan.

Kepustakaan

Metode ini dilakukan dengan cara mencari bahan-bahan yang menjadi acuan atau bacaan dalam menghasilkan atau menyusun objek penelitian dengan cara mempelajari dan membaca literatur yang ada hubungannya dengan penelitian

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Stress Kerja (X_2) serta variabel terikat Prestasi Kerja (Y). Definisi untuk masing-masing variabel dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja (X_1)

adalah kesanggupan pegawai menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar maka akan dijatuhi hukuman disiplin.

2. Stress Kerja (X_2)

adalah suatu kondisi yang dialami oleh pegawai dimana, adanya ketidakseimbangan diantara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses berpikir dan kondisi pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya, sehingga dapat menghambat tujuan organisasi.

3. Prestasi Kerja (Y)

adalah hasil kerja yang dilakukan setiap pegawai untuk memperoleh hasil yang optimal yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Uji Hipotesis Dan Analisa Data

Metode analisis data dalam penelitian ini dibantu oleh program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) for windows versi 16.0. Dalam pengolahan data yang menggunakan regresi linier, dilakukan untuk mencari hubungan antara variabel independen/bebas dengan variabel dependen/terikat yaitu pengaruh disiplin kerja (X_1), stress kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y). Hasil regresi dapat dilihat pada tabel 4.1.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur ada tidaknya korelasi atau hubungan antar variabel, Hasan (2008).

Dalam nilai koefiesien diatas, persamaan regresi dapat disusun dengan variabel yang ada yaitu disiplin kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9,057 + 0,256 (X_1) + 0,299 (X_2)$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

(X₁) = Disiplin Kerja

(X₂) = Stress Kerja

Adapun penjelasan dari persamaan diatas :

a. a = 9,057

Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja dan stress kerja tidak ada, maka prestasi kerja terbentuk hanya sebesar 9,057.

b. b₁ = 0,256

Koefisien regresi sebesar 0,256 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor/nilai variabel disiplin kerja, maka memberikan kenaikan yang sama sebesar 0,256 terhadap prestasi kerja pegawai dengan syarat X₂ tetap.

c. b₂ = 0,299

Koefisien regresi sebesar 0,299 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor/nilai variabel stress kerja, maka memberikan kenaikan yang sama sebesar 0,299 terhadap prestasi kerja pegawai dengan syarat X₁ tetap.

Tabel 4.1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
1		B	Std Error	Beta		
	(Constant)	9,057	2,645		3,424	0,001
	X1	0,256	0,126	0,282	2031	0,048
	X2	0,299	0,114	0,362	2611	0,012
R		= 0,557				
R square		= 0,311				
Adjusted R Square		= 0,281				
F Hitung		= 10,592				
Signifikan		= 0,000				
Tingkat a = 5 % (0,05)						

Sumber : Data SPSS

Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.2
Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (r²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.557 ^a	.311	.281	1.48283

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data SPSS

Pada *model summary* tabel 4., angka R sebesar 0,557 artinya disiplin kerja (X₁) dan stress kerja (X₂) memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada

Bandar Udara H. Asan Sampit. Disebut cukup kuat karena berada diatas atau dengan angka yang lebih besar dari R square 0,311 (31,1%).

Koefisien Determinasi (r^2)

Dari data diatas pada tabel 4.. dapat kita lihat R Square atau disebut juga sebagai koefisien determinasi(r^2) adalah 0,311 (31,1%) berarti disiplin kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) secara simultan mampu mempengaruhi 31,1 % perubahan pada variabel prestasi kerja (Y). Sedangkan sisanya berjumlah 68,9 %dijelaskan oleh variabel lain selain kedua variabel tersebut seperti motivasi, pendidikan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Pembahasan

Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan Regresi Linier Berganda dengan program SPSS for windows 16.0 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9,057 + 0,256 (X_1) + 0,299 (X_2)$$

Pada persamaan tersebut menunjukkan tingkat korelasi atau hubungan antara variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) terhadap dependen yaitu prestasi kerja (Y).

Untuk mengetahui besar pengaruh tiap variabel independen terhadap dependen. Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji-t setiap variabel independen atau secara individu terbukti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hal ini terbukti dengan hasil perhitungan uji statistik yang menunjukkan $t_{hitung} > t_{table}$ dan juga diikuti dengan nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak (H_a diterima). Dimana disiplin kerja (X_1) dengan t_{hitung} (2,031) $> t_{table}$ (2,0117) dengan tingkat signifikan sebesar (0,048 $< 0,05$) dan stress kerja (X_2) dengan t_{hitung} (2,611) $> t_{table}$ (2,0117) dengan tingkat signifikan (0,012 $< 0,05$). Sehingga dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X_2) memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja (Y) dari pada variabel disiplin kerja (X_1). Dapat dilihat di uji t pada tabel 4.10
2. Dari perhitungan uji F, maka kita perlu tarik kesimpulan bahwa variabel independen(variabel disiplin kerja (X_1) dan stress kerja (X_2)) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari hasil f_{hitung} pada tabel 4.13. Dimana $f_{hitung} > f_{tabel}$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 yaitu f_{hitung} (10,592) $> f_{tabel}$ (3,1950) dengan signifikansi 0,000 $< 0,05$.
3. Pada *model summary* tabel 4.11, angka R sebesar 0,557 artinya disiplin kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap prestasi kerja pegawai (Y) pada Bandar Udara H. Asan di Sampit. Di sebut cukup kuat karena berada diatas atau dengan angka yang lebih besar dari R square 0,311 (31,1 %).
4. Dari perhitungan koefisien determinasi (r^2) juga menunjukkan hasil bahwa variabel-variabel independen yang ada mempengaruhi peningkatan prestasi kerja (Y) sebesar 31,1%. Sedangkan sisanya 68,9% dijelaskan oleh variabel lain selain kedua variabel tersebut seperti motivasi, pendidikan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Daftar Pustaka

Arikunto, suharsimi (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi ke Lima
Jakarta : Rineka Cipta

Bejo, Siswanto, 2005. *“Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta : Bumi Aksara

- Ghozali, Imam, 2006-2011. *Aplikas Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan ke lima, UNDIP, Semarang
- Ghozali, Imam. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*" Edisi 4 Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang 2009
- Hasibuan, Malayu S.P 2005. Dalam bukunya yang berjudul : *Organisasi dan motivasi, dasar peningkatan produktivitas*, Tahun 2005, Terbitan Bumi Pusaka
- Hasan, M. Iqbal. 2008. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik eskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husein, Umar 2000. *Metodologi Penelitian, Aplikasi dalam Pemasaran*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Mohammad Surya . 2004. *Psikologi pembelajaran dan pengajaran*, Bandung
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Djambatan
- Nitisemo, Alex, S. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Pormadi. 2008. *Komitmen memajukan diri dan perusahaan*. Jakarta
- Rivai, Veith, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sudjana. 2005 *Metode Statistika Bandung* : Tarsito
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Pusat Bahasa Depdiknas
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA
- Sugiyono, 2012. *Statistika untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sundiman, Didi, and M. S. Idrus. "Confucianism ethic, Guanxi, and acculturation role on the knowledge transfer process of Chinese descendant in Indonesia." *International Journal of Knowledge Management Studies* 6.3 (2015): 261-278.
- Sundiman, Didi, and Soni Santiago Putra. "Knowledge Management Role on Creating Service Excellence: Case Study on Building Materials Supermarket In the city of Sampit-Indonesia." *Proceedings of the The 11th International Knowledge Management in Organizations Conference on The changing face of Knowledge Management Impacting Society*. ACM, 2016.
- Tantoni. 2007. *Dasar-Dasar Hukum Kepegawaian*, Jakarta: Ghalia Indonesia